遠東國際商業銀行
性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理程序

管轄單位：人力資源總處

修訂日期：中華民國 113 年 7 月 8 日

一、法規依據

遠東國際商業銀行(以下簡稱本行)為保護所屬工作場所內之工作人員、求職者免於遭受性騷擾，及於所屬工作場所及公眾得出入之場所防治性騷擾行為之發生，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別平等工作法」第十三條第一項第二款、「工作場所性騷擾防治措施準則」第三條第一項、「性騷擾防治法」第七條第一項第二款及「性騷擾防治準則」規定，訂定本處理程序。

二、定義及法規適用

本處理程序用詞之定義及法規適用如下：

(一)雇主：指代表本行行使管理權之人或代表本行處理有關受僱者事務之人。

工作人員：指本行受僱者(含技術生與實習生)、派遣人員等。

(二)適用「性別平等工作法」之性騷擾案件：

1. 工作人員於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或
2. 雇主對工作人員或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲等之交換條件。

(三)有下列情形之一者，亦屬前款適用「性別平等工作法」案件範圍：

1. 工作人員於非工作時間，遭受所屬單位之同一人，為持續性之前款所述言詞或行為。
2. 工作人員於非工作時間，遭受不同單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性之前款所述言詞或行為。
3. 工作人員於非工作時間，遭受本行代表人為前款所述言詞或行為。

(四)適用「性騷擾防治法」之性騷擾案件：

指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，有下列情形之一，且不適用「性別平等工作法」及「性別平等教育法」者：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

(五)前三款性騷擾、權勢性騷擾案件之認定，應就個案審酌案件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。除前述認定外，並得綜合審酌下列情形：

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
2. 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨、觀察或追求行為。
4. 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
5. 偷窺、偷拍，或曝露身體隱私處。

(六)本處理程序所稱「權勢性騷擾」，指利用權勢或機會，對下述人員為第(二)款至第(四)款所述言詞或行為者：
1. 如係第(二)款及第(三)款之情形，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人。
2. 如係第(四)款之情形，指因教育、訓練、醫療、公務、業務、或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人。

(七)第(二)款第 1 目之情形，係由雇主及工作人員以外之不特定人於工作場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾案件之調查、調解及處罰等事項，適用「性騷擾防治法」之規定。

(八)本處理程序所稱主管機關：屬適用「性別平等工作法」之性騷擾案件，在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府，在縣(市)為縣(市)政府，屬適用「性騷擾防治法」之性騷擾案件，在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府，在縣(市)為縣(市)政府。

三、性騷擾防治義務

本行應防治性騷擾發生，保護工作人員不受性騷擾威脅，建立友善工作環境，提升主管與工作人員性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

倘若工作人員於非本行所能支配、管理之工作場所工作者，用人單位應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知工作人員。

本行所指派之各工作場所職業安全衛生業務主管應定期檢討所屬單位之工作場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。

四、性騷擾申訴管道

本行設置受理性騷擾案件申訴及處理管道如下，並於本行內部網路平台、官方網站及工作場所顯著處公開揭示：

(一)申訴專線電話：02-2378-6893

(二)申訴專用傳真：02-2376-5692

(三)申訴電子信箱：suggestion@feib.com.tw

(四)採實體信件申訴，應逕寄臺北市敦化南路二段 207 號 27 樓，並述明由「人力資源總處性騷擾申訴受理專責窗口」收件。

屬適用「性別平等工作法」之性騷擾案件者，工作人員或求職者應依前項之管道向本行提起申訴，但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提出申訴：

(一)被申訴人如為本行代表人。

(二)本行接獲申訴而未處理，或知悉性騷擾之情形時未採取第五條所定立即有效之糾正及補救措施者。

申訴時行為人不明，或非屬適用「性別平等工作法」之性騷擾案件者，應依「性騷擾防治法」第十四條第三項之規定，向本行以外之其他相關機構提出申訴，惟本行有必要協助調查時，應予配合並提供相關資料。

五、本行知悉發生性騷擾案件後之處置

本行於知悉發生適用「性別平等工作法」之性騷擾案件時，應採取立即有效之糾正及補救措施如下：

(一)本行因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 考量申訴人意願，用人單位應採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生及遭受任何報復行為，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
3. 通報人力資源總處啟動調查程序，對性騷擾案件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
4. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
5. 性騷擾行為經查證屬實，視情節輕重對被申訴人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本行得依「性別平等工作法」第十三條之一第二項規定，於知悉調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。
6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。
7. 第二條第（七）款之情形，本行於被害人依「性騷擾防治法」處理期間仍應採行本款所定措施。

(二)本行非因接獲申訴而知悉性騷擾案件時：

1. 通報人力資源總處進行相關人員訪談，就相關事實進行必要之釐清及查證，且告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
2. 用人單位應對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
3. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

(三)本行因接獲被害人陳述知悉性騷擾案件，而被害人無提起申訴意願者，仍應依前款之規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

(四)本行依申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本行知悉性騷擾情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法，且應保護當事人隱私及其他人格法益，並採取前項所定措施。

本行於知悉所屬工作場所及公眾得出入之場所，發生適用「性騷擾防治法」之性騷擾案件時，各單位得採取下列處置：

(一)尊重被害人意願，減少當事人雙方互動之機會。

(二)避免報復情事。

(三)預防、減低行為人再度加害之可能。

(四)其他認為必要之處置。

前項情形於發生當時知悉者，各單位另應採取下述各款措施；於發生後知悉者，各單位則應採取下述第三款措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

(一)協助被害人申訴及保全相關證據。

(二)必要時協助通知警察機關到場處理。

(三)會同該場所之職業安全衛生業務主管檢討所屬工作場所及公眾得出入場所之安全。

六、性騷擾申訴處理單位

本行除由人力資源總處擔任受理性騷擾申訴案件之事務單位外，另設置「性騷擾申訴處理委員會」(以下簡稱申訴處理委員會)，負責處理、調查、及決議性騷擾申訴案件，設置原則如下：

(一)由本行指派相關主管與受僱者代表及委任第(四)款外部專業人士共同組成。

(二)設置三名至七名委員，女性委員不得低於二分之一，且其中設主任委員一名並擔任會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。

(三)本行派遣人員因執行職務遭受性騷擾時，本行將受理申訴，並請派遣單位指定人員與申訴處理委員會共同調查，並將結果通知派遣單位及當事人。

(四)負責調查之委員應有至少一位具備性別意識之外部專業人士。

七、性騷擾申訴提出之方式

性騷擾申訴人應以言詞、電子郵件或書面提出，以言詞或電子郵件申訴者，人力資源總處受理人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄，應有申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。

(二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附關係證明文件。

(三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

(四)申訴之事實內容及相關證據。

(五)申訴之年月日。

申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或其代理人於十四日內補正。

接獲屬適用「性別平等工作法」之申訴案件時，人力資源總處應依法定格式另函通知地方主管機關。

八、得不予受理之性騷擾申訴

有下列情形之一時，本行得就性騷擾申訴為不受理之決定：

(一)申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄，逾前條第三項所定期限未補正者。
(二)同一案件已調查完畢，並將調查結果函覆當事人者。

九、性騷擾申訴之撤回

申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十、性騷擾申訴案件之迴避

本行參與性騷擾申訴案件處理、調查及決議之人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，須主動告知本行並迴避參與案件。

有前項之關係而未自行迴避者，或雖不具前項之關係，但因有其他具體事實足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向人力資源總處申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書，且在本行就該申請事件作成准許或駁回之決定前，被申請迴避之人員應停止處理、調查或決議工作，但有急迫情形，仍得為必要處置。

有第一項關係之人員未自行迴避，且未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本行命其迴避。

十一、性騷擾申訴案件處理原則

本行參與性騷擾申訴案件處理、調查及決議之所有人員，應遵循下列原則：

(一)性騷擾申訴案件之處理及調查，應以不公開方式為之。
(二)應保護當事人與受邀協助調查人員之個人隱私及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
(三)不得偽造、變造、湮滅或隱匿性騷擾申訴案件之證據。

違反第十條或前項規定者，本行應終止其參與性騷擾申訴案件之處理、調查及決議，並解除其選、聘任，且得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任。

調查性騷擾申訴案件時，應依照下列調查原則為之：

(一)性騷擾申訴案件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，調查過程應保護當事人及受邀協助調查人員之隱私及人格法益，並給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
(二)當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
(三)性騷擾申訴案件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
(四)性騷擾申訴案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，於調查過程中應避免其對質。
(五)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

於性騷擾案件申訴、調查、司法機關偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，本行不得為不當之差別待遇。

十二、性騷擾申訴案件之決議作成及救濟方式

申訴處理委員會應於接獲性騷擾申訴之次日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可/否票數相同時，由主席決定決議結果。

申訴處理委員會之決議、懲戒及/或其他建議應以書面通知申訴人、被申訴人及本行。

調查結果應包括下列事項；如經調查認定確屬性騷擾之案件，應將調查結果依中央主管機關規定之內容及方式通知地方主管機關：

(一)性騷擾申訴案件之案由，包括當事人敘述。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三)事實認定及理由。

(四)處理建議。

調查結果認定被申訴人有第二條第(二)款或第(三)款所述言詞或行為時，得採行下述懲處：

(一)被申訴人如為受僱者，本行得視情節輕重，依本行工作規則、員工獎懲處理準則及其他相關規定，對被申訴人給予調職、大過、小過、申誡、扣減恩給性獎金或其他處分，情節嚴重者，得予以解僱。

(二)被申訴人如為派遣人員，或屬其他事業單位但與受害之工作人員具共同作業或業務往來關係者，本行得通知他方雇主為適當之處置。

如涉及刑事責任時，本行應協助申訴人提出告訴或採行其他救濟程序。

本行依「性別平等工作法」第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本行賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

性騷擾申訴經證實為誣告且申訴人為受僱者，得視情節輕重，依本行工作規則、員工獎懲處理準則及其他相關規定，對申訴人予以適當之懲戒或處分，情節嚴重者，得予以解僱。

調查結果通知書應註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起二十日內檢具符合本程序申復機制所定事由之相關證明文件，以書面向申訴處理委員會提出申復。

當事人不服本行調查或懲戒結果者，得依「性別平等工作法」第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

十三、性騷擾申訴案件之申復機制

有下列情形之一者，當事人得對申訴處理委員會之決議提出申復：

(一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

(二)申訴處理委員會之組織不合法者。
(三)申訴處理委員會之委員中有構成第十條第一項及第二項應迴避之情形者。
(四)參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，且經有罪判決確定者。
(五)證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
(六)為決議基礎之證物，係遭偽造或變造者。
(七)為決議基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
(八)決議後發現未經斟酌而足以影響決議之重要證物者。
(九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。
申復由申訴處理委員會另召開會議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十四、性騷擾防治宣導及教育訓練
本行應利用各種傳遞訊息方式，加強對所屬工作人員進行有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於年度教育訓練或講習課程中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。
本行應對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，其受訓對象有義務參與：
(一)針對工作人員，舉辦工作場所性騷擾防治之教育訓練，其內容如下：
1.性別平等知能。
2.性騷擾基本概念、法令及防治。
3.性騷擾申訴之流程及方式。
4.其他與性騷擾防治有關之教育。
(二)針對擔任主管職務者、參與性騷擾申訴案件之處理、調查及決議人員，每年定期舉辦相關教育訓練，其內容如下：
1.性別平等教育法、性別平等工作法及性騷擾防治法之認識與事件之處理。
2.覺察及辨識權力差異關係。
3.性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
4.被害人協助及權益保障事宜。
5.其他與性騷擾防治有關之教育。
前項教育訓練，應對下列對象優先實施：
(一)指定處理性騷擾申訴案件之相關人員或單位成員。
(二)本行之董事會成員、經理人、擔任主管職務者。

十五、回復名譽之協助
雇主及工作人員如利用執行職務之便對工作人員以外之人為第二條第(四)款所述言詞或行為，而應依前述被害人之請求對被害人為回復名譽之適當處分時，本行應提供適當之協助。

十六、事後之監督機制
本行對申訴處理委員會之決議應進行追蹤、考核及監督，以確保懲戒

或處理措施有效執行，並避免相同案件或報復情事發生。

十七、不利處分之禁止

本行不因工作人員提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分，惟基於保護前述工作人員且經其同意之調動，不在此限。工作人員如發現雇主有前述情事時，得依「性別平等工作法」第三十四條第一項規定向地方主管機關提起申訴。

十八、未盡事宜

本行性騷擾防治、申訴及懲戒處理，依本處理程序規定辦理；本處理程序，於性侵害犯罪，亦適用之。

本處理程序未盡事宜，依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」及相關法令規定辦理，若有牴觸前述法令者，牴觸之部分無效。

十九、核決層級

本處理程序經總經理核定後公告實施，並報人事規章制度審議委員會核備，修訂時亦同。